

Geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung in Deutschland: Entwertung 'weiblicher' Arbeit?

Liebeskind, Uta

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Liebeskind, U. (2006). Geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung in Deutschland: Entwertung 'weiblicher' Arbeit? In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 2580-2590). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143572>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Geschlechtsspezifische Einkommens- diskriminierung in Deutschland – Entwertung »weiblicher« Arbeit?

Uta Liebeskind

Einkommensnachteile für Frauen – ein Resultat von Diskriminierung?

Noch immer sind ungleiche Erwerbseinkommen von Männern und Frauen ein wichtiges Charakteristikum der Arbeitsmärkte westlicher Gesellschaften. Eine bedeutende Quelle des Einkommensunterschiedes ist die horizontale Segregation der Arbeitswelt, also die unterschiedliche Besetzung einzelner Berufsfelder durch Männer und Frauen. Immer wieder wird in diesem Zusammenhang die Geringschätzung typisch »weiblicher« Arbeitsfelder und Berufe in westlichen Gesellschaften als Erklärungsmöglichkeit thematisiert: (Erwerbs-) Arbeit mit weiblicher Konnotation – etwa haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen – wird in Form schlechterer Einkommenschancen entwertet.

Petersen und Morgan (1995) sprechen in dem Zusammenhang von evaluativer Diskriminierung »weiblicher« Arbeit. Sie erweitern damit den Diskriminierungsbegriff auf sehr fruchtbare Weise. Die Differenzierung des Begriffes weist darauf hin, dass nicht nur (in westlichen Industriestaaten illegale) direkte Lohndiskriminierung von Frauen (*within-job-discrimination*) und geschlechtsspezifische Platzierungs-/Rekrutierungsverfahren (allokative Diskriminierung), sondern auch berufsimmanente Ursachen wie die unterschiedliche gesellschaftliche *Wertung* von Berufen den Einkommensnachteil von Frauen bedingen.

Dem Zusammenhang horizontaler Arbeitsmarktsegregation und Einkommensungleichheit auf der Spur geht dieser Beitrag insbesondere folgenden Fragen nach: Inwiefern lässt sich evaluative Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt beobachten? Und: Welchen Stellenwert nimmt evaluative Diskriminierung im Vergleich zu den anderen beiden Quellen der geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit bei der Lohnfindung ein?

Die Fragestellung impliziert, dass Einkommensanalysen neben *individuellen* Quellen von Einkommensungleichheit auch *berufliche* Quellen berücksichtigen müssen. Dies können Mehrebenen-Regressionsmodelle im Gegensatz zu herkömmlichen OLS-Regressionsmodellen methodisch adäquat leisten. Die Analyse des

Einkommens auf unterschiedlichen Ebenen – nämlich der individuellen und der beruflichen Ebene – in einem Modell erlaubt es, berufsbedingte und individuell bedingte Einkommensvarianz voneinander unterscheiden zu können und damit die Einflussstärke horizontaler Segregation quantifizieren zu können.

Für die empirischen Analysen werden Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 bis 1995 herangezogen, aus der ein Sample von Beschäftigten gebildet wurde, die zwischen 1992 und 1995 in den Beruf einstiegen. Die individuellen Angaben werden ergänzt um berufsspezifische Informationen, die aus der BIBB/IAB-Erhebung von 1992 generiert wurden. Hier werden aus Platzgründen jedoch nur die Ergebnisse für den westdeutschen Arbeitsmarkt berichtet.¹

Entwertung »weiblicher« Arbeit

Die Idee der Entwertung weiblicher (Erwerbs-) Arbeit wird vor allen Dingen von kulturfeministischen Theorien propagiert. Kernidee ist, »that cultural processes of valuation are gendered; because women are devalued, social roles (including occupations) and skills that are associated with women are culturally devalued relative to those associated with men« (Kilbourne u.a. 1994: 694).

Personenbezogene Dienstleistungen wie Pflege und Fürsorge werden wegen ihrer Nähe zur mütterlichen Familienarbeit oft als typische Frauentätigkeiten aufgefasst. Gemeint sind hier auch kundenorientierte Tätigkeiten im direkten Kontakt mit anderen Menschen wie zum Beispiel Beratung, Vermittlung, Verkauf, aber auch erziehende Tätigkeiten. In empirischen Arbeiten aus den USA (z.B. England 1992), die Tätigkeitsinhalte als berufliche Merkmale in Analysen von beruflichen Durchschnittseinkommen bzw. individuellen Einkommen einführen, konnte gezeigt werden, dass personenbezogene, fürsorgende Dienstleistungen (nurturing skills and services) mit geringeren durchschnittlichen Berufseinkommen einhergehen.

Auch *haushaltsnahe Tätigkeiten* werden im Allgemeinen Frauen zugeschrieben. Haushaltsarbeit galt ebenso wie Fürsorge als Tätigkeit, die ohne jegliche Voraussetzungen ausgeübt werden kann. Körperliche und seelische Anstrengungen sowie Qualifikationserfordernisse, die mit diesen Tätigkeiten verbunden sind, wurden auf diese Weise *unsichtbar* gemacht (Gottschall 1995).

Geschlechtliche Konnotation von (Erwerbs-) Arbeit ist nicht nur mit traditionellen Rollenbildern verbunden, sondern ist auch aus der historischen Feminisierung einzelner Berufsfelder ableitbar, die systematisch mit gesellschaftlicher Geringschätzung verbunden ist (Lorber 1999). Beispielhaft sind hier Schreib- und Büroar-

1 Für die ostdeutschen Ergebnisse siehe Liebeskind (2004).

beiten, die im vergangenen Jahrhundert zur Frauendomäne wurden. Ähnliches zeigte sich auch in jüngerer Geschichte für wirtschaftsnahe Berufe in der DDR, die angesichts ihrer geringen gesellschaftlichen Bedeutung in der DDR nicht von ungefähr hauptsächlich von Frauen ausgeübt wurden (Born 1994).

Entwertung geschlechtsspezifischer Tätigkeitsinhalte, also die evaluative Diskriminierung von »Frauenarbeit« ist nicht der einzige Erklärungszusammenhang von horizontaler Arbeitsmarktsegregation und geschlechtsspezifischer Einkommensungleichheit. Wichtige alternative Ansätze zur unterschiedlichen Entlohnung in einzelnen Berufen bieten ökonomischer Theorien, die an dieser Stelle kurz genannt werden sollen.

Zunächst könnten zum einen Frauen Berufe wählen, die wenig Anforderung an berufs- oder betriebsinterne fortführende Qualifikationen stellen (Becker 1985; Polachek 1981). Da Frauen noch immer die Hauptlast der Familien- und Hausarbeit tragen und weniger berufs- und karriereorientierte Biografien aufweisen als Männer, kann so ein plausibler Zusammenhang zwischen horizontaler Segregation und geringeren Erwerbschancen für Frauen hergestellt werden: Berufe, die für Frauen attraktiv sind, wären damit Berufe, in denen weniger spezifisches Humankapital gebildet wird und die damit im ökonomischen Verständnis unproduktiver sind.

Denkbar ist weiterhin, dass von Männern ausgeübte Berufe stärker von körperlich unangenehmen oder belastenden Arbeitsbedingungen geprägt sind, deren Inkaufnahme via Entlohnung kompensiert wird (vgl. England 1992). Von beiden Ansätzen abgeleitete Indikatoren sollen kontrollierend in die empirischen Analysen aufgenommen werden.

Folgende Hypothesen sollen nun empirisch getestet werden:

- 1) Horizontale Segregation geht mit Entwertung »weiblicher« Arbeit, also evaluativer Diskriminierung einher. Je stärker ein Beruf von »weiblichen« Tätigkeitsinhalten geprägt ist, desto geringer sind die Einkommenschancen für Angehörige dieses Berufes. Mit evaluativer Diskriminierung soll dabei nicht pauschale Entwertung (zahlenmäßig) frauendominierter Tätigkeitsfelder gemeint sein, sondern vielmehr die Entwertung von Tätigkeiten, die traditionell Frauen zugeschrieben werden.
- 2) Entwertung »weiblicher« Arbeit ist nicht die einzige Quelle ungleicher Einkommen von Männern und Frauen. Neben evaluativer Diskriminierung werden Frauen auch individuell innerhalb von Berufen benachteiligt.

Forschungsdesign und Daten

Zur Frage, ob »Frauen-« und »Männerarbeit« unterschiedliche gesellschaftliche Wertschätzung erfährt, sind international viele wichtige Arbeiten entstanden. Wegbereitend war die Arbeit von Paula England (1992), die in ihrem Buch mehrere Erklärungsmöglichkeiten des Zusammenhangs horizontaler Arbeitsmarktsegregation und Einkommensungleichheit eingehend diskutiert und sorgfältig empirisch getestet. England schätzte in OLS-Regressionsmodellen die Einflüsse einer Vielzahl beruflicher Merkmale auf die *beruflichen Durchschnittseinkommen*. Im Ergebnis konstatiert England die Entwertung von Tätigkeitsinhalten mit weiblicher Konnotation am US-amerikanischen Arbeitsmarkt.

Mit diesem Vorgehen verbinden sich allerdings verschiedene Nachteile. Zunächst einmal geht die Analyse von beruflichen Einkommen mit Informationsverlust bzw. mit einer Unterschätzung des Einkommensnachteils für Frauen einher: Einkommensvarianz *innerhalb* einzelner Berufe wird nicht berücksichtigt. Dies ist gerade bei der relativ groben in Englands Arbeit verwendeten dreistelligen Berufsvercodung von Bedeutung, da in einem Code oft verschiedene Berufshierarchien enthalten sind. Darüber hinaus können bei der Betrachtung beruflicher Durchschnittseinkommen relevante individuelle Einflüsse auf das Erwerbseinkommen wie Familienstand, Ausbildung, Nationalität ausgeblendet bzw. nur indirekt modelliert werden.

Die Analyse *individueller* Einkommen unter Einbeziehung beruflicher Merkmale behebt beide Nachteile (z.B. Kilbourne u.a. 1994), ist jedoch dann mit einem Anschlussproblem verbunden, wenn weiterhin OLS-Regressionsmodelle zur Anwendung kommen. Herkömmliche lineare Regressionsmodelle setzen voraus, dass die einzelnen Beobachtungen voneinander unabhängig sind. Dies ist jedoch hier kein realistische Annahme: Angehörige eines Berufs sind sich beispielsweise hinsichtlich ihres Ausbildungsniveaus ähnlich. Außerdem sind die beruflichen Merkmale für alle Angehörigen eines Berufes identisch.

Will man in Einkommensanalysen Berufszugehörigkeit und berufliche Merkmale berücksichtigen, wird augenfällig, dass die dazu auszuwertenden Daten auf *mehreren Ebenen* vorliegen: Individuen sind in verschiedene Berufe eingebettet. Um dieser Datenstruktur Rechnung zu tragen, wurden in dieser Arbeit Mehrebenen-Modelle zur Schätzung individueller Einkommen herangezogen.

Diese Modelle ermöglichen nicht nur, den Einfluss individuell bedingter Faktoren wie Geschlecht, Bildungsdauer, Familienstand etc. von dem der bloßen Gruppenzugehörigkeit, hier: Berufszugehörigkeit, zu trennen, sondern sie ermöglichen darüber hinaus eine adäquate Einführung beruflicher Merkmale, die der Ähnlichkeit von Individuen innerhalb gleicher Gruppen (Berufe) Rechnung trägt.

Diese Vorgehensweise leistet im Hinblick auf die Fragestellung/Hypothesen Entscheidendes: Zunächst ist es möglich, unter Kontrolle individueller Merkmale den Einfluss der bloßen Berufszugehörigkeit auf Einkommenschancen zu quantifizieren. Darüber hinaus lassen sich methodisch angemessen berufliche Merkmale, u.a. diejenigen zu »weiblichen« Arbeitsinhalten, in die Analyse einführen. Nicht zuletzt kann mit der Modellierung auf mehreren Ebenen deutlich gemacht werden, welche Rolle individuelle Faktoren – allen voran das Geschlecht – innerhalb einzelner Berufe auf Einkommenschancen wirken. Damit ist es möglich, im Sinne der Fragestellung die von Petersen und Morgan vorgeschlagene Dreiteilung des Einflusses von Diskriminierung auf Erwerbseinkommen im Analysemodell nachzubilden und zwischen evaluativer auf der einen und allokativer und *within-job*-Diskriminierung auf der anderen Seite zu unterscheiden.

Neben der Berufszugehörigkeit ist für die erzielbaren Einkommen auch der beschäftigende Wirtschaftszweig relevant. Produktivitätsunterschiede, Tarifvereinbarungen, aber auch kollektive Ansichten über den gesellschaftlichen »Nutzen« einzelner bestimmen die teils gravierenden Einkommens- und Lohnunterschiede von Branche zu Branche. Da jedoch Beschäftigte (*i*), Berufe (*j*) und Wirtschaftszweige (*k*) nicht hierarchisch ineinander verschachtelt sind, kommt die folgende Modellstruktur zur Anwendung², in der die Zwei-Ebenenstruktur mit voneinander unabhängigen höheren Ebenen abgebildet werden soll:

$$y_{i(jk)} = \beta_{0(jk)} + \beta_{ij}X_{ij} + e_{i(jk)} + u_j + u_k$$

Das Interzept β_0 ist hier eine Zufallsvariable, die über die verschiedenen Beruf-Wirtschaftszweig-Kombinationen *jk* hinweg variiert. Das Modell enthält drei Fehlerterme: $e_{i(jk)}$ ist die Abweichung auf individueller Ebene, u_j ist die Abweichung des Berufes *j* und u_k die Abweichung des Wirtschaftszweiges *k* zur *jk*-ten Beruf-Wirtschaftszweig-Kombination.

Der Datensatz, der für diese Arbeit verwendet wurde, ist aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe generiert worden. Diese Daten eigneten sich sehr gut zur Betrachtung von Erwerbseinkommen, weil sie neben wichtigen individuellen Merkmalen wie Bildungsniveau und Familienstand sehr genaue Angaben zu Erwerbseinkommen sozialversicherungspflichtig abhängig Beschäftigter liefern. Außerdem lassen sie sich über die dreistellige Berufsvercodung (Klassifizierungsschema der Bundesanstalt für Arbeit von 1988, BA88) mit den berufsbeschreibenden Merkmalen verbinden, die aus der BIBB/IAB Erhebung von 1991/92 gewonnen wurden³.

² Zur Modellierung von cross-classified data mit Hilfe von Mehrebenenanalysen siehe Snijders und Bosker (1999)

³ Diese Erhebung ist eine Repräsentativbefragung von 0,1 Prozent der deutschen Erwerbstätigen, die eine detaillierte Abbildung der Arbeitssituation und -bedingungen in Westdeutschland liefert

Abhängige Variable ist das Bruttotageseinkommen in DM, das in den Regressionsmodellen in unveränderter Form verwendet wird. Im Vordergrund des Interesses stehen die Rolle der Berufszugehörigkeit und der Einfluss der geschlechtlich konnotierten Arbeitsinhalte auf die Einkommenschancen. Kontrollierend werden relevante individuelle⁴ und weitere berufliche⁵ Merkmale in die Analysen aufgenommen.

Die berufsbeschreibenden Merkmale wurden durch Aggregation individueller Angaben zur aktuellen Beschäftigung auf Berufsebene gewonnen; sie geben jeweils den Anteil an allen Beschäftigten eines Berufes an, der das interessierende Merkmal aufweist. Für *personenbezogene Dienstleistungen* wurden drei Merkmale gebildet, die den Anteil von BerufsinhaberInnen abbilden, der Verkaufs- und Beratungstätigkeiten ausübt, medizinische und kosmetische Pflegetätigkeiten verrichtet bzw. erziehende Tätigkeiten ausübt. *Haushaltsnahe Dienstleistungen* werden durch zwei Merkmale repräsentiert: Ein erster Indikator gibt an, wie groß der Anteil der Berufsangehörigen ist, die putzen, bügeln oder reinigen. Ein zweiter Indikator bildet Bewirtungs- und Beherbergungstätigkeiten ab. Schließlich wird der Anteil der Berufsangehörigen, der *Schreib- und Büroarbeiten* verrichtet, in das Modell eingeführt.

Die Analysen beschränken sich auf das *erste Beschäftigungsverhältnis*, um die erwie-senermaßen einkommensrelevanten Einflüsse von Erwerbsunterbrechungsphasen (Arbeitslosigkeit, Familiengründung, Aus- und Weiterbildung, etc.) ausschalten zu können. Es werden Einkommen von BerufseinsteigerInnen analysiert, die zwischen 1992 und 1995 auf den westdeutschen Arbeitsmarkt traten. Der Datensatz umfasst 15527 Fälle (7500 Frauen), die in 157 verschiedenen Berufen und 84 verschiedenen Wirtschaftszweigen beschäftigt waren.

Ergebnisse

Gesellschaftliche Entwertung als »weiblich« konnotierte Arbeit beeinflusst die Einkommensbestimmung in Deutschland deutlich, wie die Ergebnisse des Regressionsmodells mit allen individuellen und beruflichen Merkmalen nahe legen. Tabelle 1 zeigt einen Ausschnitt dieses Modells; aufgeführt sind die Effektgrößen aller Merkmale, die »weibliche« Arbeitsinhalte repräsentieren und ihre Standardfehler. Drei der sechs Merkmale weisen Effekte in erwarteter Richtung auf: Verkaufstätigkeiten als

4 Berufsbildungsniveau, Familienstand, Nationalität, Betriebsgröße des beschäftigenden Betriebes, Jahr des Berufseinstieges

5 Männer-, Misch-, Frauenberuf, Nähe zum öffentlichen Dienst, Managementaufgaben, Arbeitsbedingungen, Anforderungen zu betriebsspezifischer Weiterbildung, »männliche« Tätigkeitsinhalte (Bauen, Konstruieren, Analysieren)

personenbezogene Dienstleistungen, Putzen als haushaltsnahe Tätigkeit und Schreibarbeiten sind signifikant mit schlechteren Einkommenschancen verbunden.

	Effekt in DM/Tag	Standardfehler
<i>Personenbezogene Dienstleistungen</i>		
Pflegetätigkeiten	3,80	(4,31)
erzieherische Tätigkeiten	2,77	(6,67)
Verkaufstätigkeiten	-13,73*	(3,64)
<i>Haushaltsnahe Dienstleistungen</i>		
Bewirten	-4,42	(7,16)
Putzen	-25,89*	(6,65)
<i>Schreibarbeiten</i>	-28,42*	(4,08)

* $p \leq 0.05$

Tabelle 1: Einfluss »weiblicher« Arbeitsinhalte auf Tageseinkommen in DM, Ausschnitt aus vollem Mehrebenen-Regressionsmodell (Maximum-Likelihood-Schätzung)

Verdeutlicht sei dies am Beispiel der haushaltsnahen Dienstleistungen: Das Merkmal »Putzen« informiert über den Anteil der Berufsangehörigen, die im Zuge ihrer Berufsausübung Reinigungsarbeiten verrichten. Der Effekt für dieses Merkmal macht also deutlich, dass BerufseinsteigerInnen in Berufen, in denen 80 Prozent der Beschäftigten Reinigungsarbeiten ausführen, ein um gut 20 DM geringeres Tageseinkommen erzielen als *ansonsten in allen anderen Merkmalen vergleichbare* BerufseinsteigerInnen. Dies entspricht einem jährlichen Einkommensnachteil von ungefähr 7500 DM.

Im Zusammenhang mit diesem Ergebnis wird in den vorliegenden Analysen auch klar, dass Entwertung von Frauenarbeit nicht *pauschal* geschieht, wie oft aus dem einkommensmindernden Effekt eines hohen beruflichen Frauenanteils geschlossen wird. Auch hier wurde der Effekt in mehreren Modellschritten beobachtet: Der negative Einfluss eines hohen Frauenanteils auf das Einkommen von BerufseinsteigerInnen ist dann nicht mehr zu beobachten, wenn neben dem Geschlechtszusammensetzungseffekt die weiteren beruflichen Merkmale, also auch die »weiblichen« Arbeitsinhalte, in die Analyse aufgenommen wurden. Es ist damit davon auszugehen, dass es nicht die zahlenmäßige Dominanz von Frauen an sich ist, die Berufe gemessen am erzielbaren Einkommen abwertet, sondern dass diese Abwertung vielmehr u.a. über die berufsprägenden Arbeitsinhalte vermittelt ist.

Neben den Effekten zu weiblich konnotierten Arbeitsinhalten zeigte sich noch ein starker positiver Effekt der Übernahme von Managementaufgaben, für die in den Analysen als berufliches Merkmal kontrolliert worden ist. Die aus den ökonomischen Theorien zu speziellem Humankapital und der Kompensation von unangenehmen Arbeitsbedingungen abgeleiteten Indikatoren hatten keinen signifikanten Einfluss.

Welchen Stellenwert nimmt nun horizontale Arbeitsmarktsegregation im Allgemeinen und evaluative Einkommensdiskriminierung im Speziellen bei der Erklärung geringerer Erwerbseinkommen von Frauen ein? Zur Beantwortung dieser Frage ist es zunächst aufschlussreich, die Varianzanteile der unerklärten Varianz über die verschiedenen Modellschritte hinweg zu betrachten (Tabelle 2).

	Basismodell ohne unabhängige Merkmale		Modell mit individuellen unabhängigen Merkmale		Vollmodell mit allen unabhängigen Merkmale	
Personen	777,45	(8,97)	639,0	(7,44)	635,18	(7,40)
Anteil an Varianz in v.H.	55		75		82	
Beruf	497,16	(59,86)	148,18	(19,39)	70,0	(10,21)
Anteil an Varianz in v.H.	35		17		9	
Industriezweig	128,28	(23,17)	67,19	(12,75)	67,55	(12,70)
Anteil an Varianz in v.H.	9		8		9	
Gesamtvarianz	1402,89		854,37		772,72	
-2*loglikelihood	145578,60		139823,90		139641,00	

Tabelle 2: Varianzanteile im Mehrebenen-Regressionsmodell (Maximum-Likelihood-Schätzungen), verschiedene Modellschritte

(Quelle: LAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–95, BIBB/LAB-Erhebung 1991/92 (eigene Berechnungen))

Im Basismodell wurden nur ein Modellinterzept und die Streuung des Interzeptes auf den jeweiligen Ebenen geschätzt. An dem Ergebnis lässt sich ablesen, welche Anteile der Gesamtvarianz auf individuelle, berufliche oder Merkmale des Wirtschaftszweiges zurückgehen. Der Anteil der beruflichen Varianz an der Gesamtvarianz ist mit 35 Prozent beachtlich groß. Das Erwerbseinkommen der BerufseinsteigerInnen wird zu gut einem Drittel von der Berufszugehörigkeit determiniert. In der Summe machen der Varianzanteil der Berufs- und der Wirtschaftszweigzugehö-

rigkeit knapp die Hälfte der gesamten Einkommensvarianz aus. Das Ergebnis zeigt, wie stark die Einkommenschancen von Männern und Frauen allein durch die Berufswahl geprägt werden.

Relativiert wird die Bedeutung der Berufs- und Wirtschaftszweigzugehörigkeit beim Blick auf die Ergebnisse des nächsten Modellschrittes. Nach Einführung der individuellen Kontrollvariablen, zu denen auch der Bildungsabschluss gehört, geht der berufliche Varianzanteil zu Gunsten des individuellen Varianzanteils auf 17 Prozent zurück. Vermutlich schlägt sich hier die Heterogenität der Berufsordnungen der verwendeten Berufsklassifikation hinsichtlich des erforderlichen Qualifikationsniveaus nieder. Berufs- und Wirtschaftszweigzugehörigkeit verursachen gemeinsam mit 25 Prozent noch immer einen nennenswerten Anteil an der Gesamtvarianz.

Im letzten Modellschritt, in dem der Einfluss der weiblich konnotierten Arbeitsinhalte getestet wird, halbiert sich die auf beruflicher Ebene auftretende Varianz; auch der Anteil der von nicht im Modell enthaltenen beruflichen Merkmale hervorgerufenen Varianz an der Gesamtvarianz halbiert sich entsprechend proportional. Das Gesamtmodell enthält damit offenbar Merkmale, die auf beruflicher Ebene substanziell zur Erklärung der Erwerbschancen beitragen. Die Betrachtung der Varianzanteile über mehrere Modellschritte hinweg zeigt, dass die Berufs- und Wirtschaftszweigzugehörigkeit die Einkommenschancen von Männern und Frauen stark determinieren. Gleichzeitig wird sichtbar, dass sich die im Modell befindlichen beruflichen Merkmale einen guten Teil der Einkommensvarianz erklären können.

Welche Rolle spielt der Einfluss der horizontalen Arbeitsmarktsegregation im Vergleich zur individuell geringeren Einkommenschancen für Frauen? Das individuelle Merkmal »weiblich sein« übt in allen Modellschritten einen negativen Effekt auf das Erwerbseinkommen aus. Der Effekt bleibt über alle Modellschritte hinweg mit einem um gut acht DM/Tag geringeren Einkommen für Berufseinsteigerinnen gleich stark. Die Berücksichtigung beruflicher Einflüsse auf die Erwerbschancen ändert an den individuellen Einkommensnachteilen von Frauen nichts.

Dem Modell fehlen offenbar wichtige Indikatoren, die den weiblichen Einkommensnachteil erklären könnten. Von *within-job*-Diskriminierung (Petersen/Morgan 1995), also ungleicher Bezahlung für gleiche Arbeit von Männern und Frauen, ist sicherlich nicht auszugehen. Plausibler ist die Vermutung geschlechtsspezifische Einstellungsmechanismen: Junge Frauen werden beim Berufsstart innerhalb desselben Berufes an andere Stelle in der Berufshierarchie platziert als ihre männlichen Kollegen (allokative Diskriminierung). Geschlechterstereotypen von PersonalmanagerInnen schreiben Frauen und Männern ein unterschiedliches Maß an Selbstständigkeit, beruflicher Kompetenz, und ähnlichem zu (Deutscher Bundestag 2002, Kap. 5.3.2). Die verwendete dreistellige Berufsvercodung ist zu grob, um die Folgen vertikaler Segregationsprozesse, also allokativer Diskriminierung

direkt beobachten zu können. Es ist davon auszugehen, dass allokativer Diskriminierung von Frauen neben der hier beobachteten evaluativen Diskriminierung eine entscheidende Rolle zur Erklärung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede unter BerufseinsteigerInnen spielt.

Diskussion

Die Ergebnisse verdeutlichen zweierlei: Die Berufsstruktur am (west-) deutschen Arbeitsmarkt sieht keine geschlechtsneutrale Wertschätzung von Erwerbsarbeit vor. Berufe, die bezüglich ihrer Arbeitsinhalte »weiblich« sind, also personenbezogene, haushaltsnahe Dienstleistungen oder Schreibarbeiten beinhalten, werden schlecht bezahlt. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse auf die große Bedeutung individueller Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben hin, die sich bereits zum Berufseinstieg, und damit an einem frühen, von Erwerbsunterbrechungen noch nicht beeinflussten Karrierezeitpunkt beobachten lässt. Vermutlich weist der starke Geschlechtseffekt auf das Wirken allokativer Diskriminierung bei der ersten beruflichen Platzierung der Berufseinsteigerinnen hin.

In der Praxis der Einkommensfestlegung muss im Lichte dieser Ergebnisse die geschlechtsneutrale Gestaltung von Tarifverträgen und Entlohnungssystemen thematisiert und politisch weiter vorangetrieben werden. Die Aufwertung personen- und haushaltsbezogener Dienstleistungen ist auch jenseits von Gerechtigkeitsüberlegungen angesichts der sich stärker differenzierenden Dienstleistungsgesellschaft ein zukunftsweisender Weg.

Dem Wirken allokativer Diskriminierung auf der Spur ist es sicherlich fruchtbar, den Blick eher auf Organisationen anstatt auf den gesamten Arbeitsmarkt zu richten. Dieser Perspektivwechsel weg vom gesamten Arbeitsmarkt hin zu einzelnen Organisationen würde möglicherweise verdeutlichen, dass der hier für Frauen gezeigte negative Einkommenseffekt innerhalb einzelner Berufe letztendlich von einem weiteren Segregationseffekt – dem der vertikalen Segregation innerhalb einzelner Unternehmen – unterlegt ist. Eine genaue Analyse der Rekrutierungspraxis in beschäftigenden Organisationen könnte die Bedeutung von diskriminierenden Personalstrategien, Vorurteilen und Stereotypen für die Einkommenschancen von Frauen und Männern über den gesamten Karriereverlauf hinweg angemessen ins Bewusstsein rücken.

Literatur

- Becker, Gary S. (1985), »Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor«, *Journal of Labor Economics*, Jg. 3, H. 1, S. 33–58.
- Born, Claudia (1994), »Beruf und weiblicher Lebensverlauf. Plädoyer für einen Perspektivwechsel in der Betrachtung der Frauenerwerbstätigkeit«, in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hg.), *Arbeitsmarkt 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück?*, Nürnberg, S. 209–228.
- England, Paula (1992), *Comparable worth, Theories and evidence*, New York.
- Deutscher Bundestag (2002), *Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern*, Berlin.
- Gottschall, Karin (1995), »Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation«, in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a.M., S. 125–162.
- Kilbourne, Barbara u.a. (1994), »Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Woman and Men«, *American Journal of Sociology*, Jg. 100, H. 3, S. 689–390.
- Liebeskind, Uta (2004), »Arbeitsmarktsegregation und Einkommen – Vom Wert »weiblicher« Arbeit«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 56, H. 4, S. 630–652.
- Lorber, Judith (1999), »Getrennt und ungleich: Vergeschlechtliche Arbeitsteilung im Erwerbsleben«, in: Lorber, Judith (Hg.), *Gender-Paradoxien*, Opladen, S. 279–414.
- Petersen, Trond/Morgan, Laurie A. (1995), »Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap«, *American Journal of Sociology*, Jg. 101, H. 2, S. 329–365.
- Polachek, Solomon W. (1981), »Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure«, *Review of Economics and Statistics*, Jg. 63, H. 1, S. 60–69.
- Snijders, Tom A. B./Bosker, Roel J. (1999), *Multilevel Analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modelling*, London.